

学校编码: 1 0 3 8 4
学 号: 9714005

分类号 _____ 密级 _____
UDC _____

学 位 论 文

我国企业劳动关系研究

谢 开 聪

指导教师姓名: 廖 泉 文 教 授

申请学位级别: 硕 士

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2 0 0 0 年 5 月

论文答辩日期: 2 0 0 0 年 月

学位授予单位: 厦 门 大 学

学位授予日期: 2 0 0 0 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人 : _____

2 0 0 0 年 月

内 容 摘 要

随着改革开放的深入，原来被行政关系所掩盖的劳动关系浮出水面，国家、企业如何处理好劳动关系成为当前一个紧迫的课题。然而，目前我国对劳动关系的分析只是散见于管理学的相关著作中，较系统的研究几乎没有，偶有“劳动关系”为名的专著，也多是从法律的角度来分析劳动争议的处理，很少涉及劳动关系的较深层次的分析。

本人在研读大量国外劳动关系理论及收集国内实证数据的基础上，结合目前国际学术界广为接受的理论框架，提出了自己对我国企业劳动关系的调整思路。全文共分五个部分。

第一部分 企业劳动关系概述。本部分分析了劳动关系的定义、特点及其分类方法，并提出了企业劳动关系的构成、内容及分类方法，并说明了改善企业劳动关系的意义。

第二部分 企业劳动关系理论。本部分回顾了西方研究人员对劳动关系的理论要点，并引入了被广泛接受的桑德沃理论模型，作为以后分析的理论框架。

第三部分 企业劳动关系外部环境。企业劳动关系的外部环境主要有三个相互作用的子环境构成：宏观经济环境、政治法律环境及思想文化环境。本部分对各子环境对劳动关系的影响作了较为细致的分析。

第四部分 市场经济下的企业劳动关系运作。本部分作者分析了劳动关系在市场经济下运作的基础是劳动合同制及劳动者工会化，并介绍了集体谈判制度的运作状况。同时引入了组织行为学对冲突的分析方法，提出劳动关系冲突水平的管理方法。在此基础上，分析了企业劳动争议的处理方式。

第五部分 我国企业劳动关系的现状与调整对策。作者回顾了改革开放以来，我国企业劳动关系所发生的变化，并分析了目前我国国有企业及非国有企业中劳动关系运作中的问题，并提出了调整我国劳动关系的对策。

关键词：劳动关系 劳动争议 工会

目 录

前 言	错误！未定义书签。
第一部分 企业劳动关系概述	5
一、劳动关系的定义、特点及其分类	5
二、企业劳动关系的构成、内容与类型	7
第二部分 企业劳动关系理论	11
一、企业劳动关系理论研究的历史渊源	11
二、当代企业劳动关系理论	12
三、桑德沃企业劳动关系理论模型	14
第三部分 企业劳动关系外部环境	18
一、宏观经济环境	18
二、政治法律环境	21
三、思想文化环境	23
第四部分 市场经济下企业劳动关系运作	25
一、劳动合同	25
二、工会与集体谈判制度	26
三、企业劳动冲突的管理	29
四、企业劳动争议	33
第五部分 我国企业劳动关系的现状及调整对策	35
一、我国企业劳动关系从行政化向市场化转变	35
二、我国企业劳动关系的特征	37
三、我国企业劳动关系的调整	45
后 记	49
主要参考文献	50

图 表 目 录

图 1—1 现代企业劳动关系示意图.....	8
图 2—1 当代企业劳动关系理论的分类	13
图 2—2 桑德沃企业劳动关系理论模型	15
表 3—1 WTO 对我国就业的影响	19
表 3—2 美国就业结构变化与工会组织率	19
表 3—3 美国 30 个行业的罢工倾向度	20
图 3—1 企业劳动关系立法体系	22
表 3—4 不同国家与地区的不同价值取向	23
图 4—1 冲突强度的连续体	30
图 4—2 处理企业劳动冲突方式模型	31
图 4—3 冲突与组织绩效	32
表 5—1 改革前后我国企业劳动关系的变化	37
图 5—1 我国劳动争议数量状况	38
图 5—2 集体争议状况	38
图 5—3 1998 年劳动争议原因分布	39
图 5—4 不服裁决而上诉的劳动争议案件	39
图 5—5 私营企业从业人员占非农从业人员比重的增长	41
表 5—2 外商投资企业的发展情况	43
表 5—3 1998 年各经济类型职工的收入情况	43
图 5—6 企业劳动关系规则形式	47

第一部分 企业劳动关系概述

劳动关系是企业人力资源管理工作中所涉及到的基本经济关系之一，它贯穿了人力资源管理工作的整个过程。劳动关系所涉及的领域相当广泛，它包括了劳动用工、劳动管理与督查、劳动者的权利的保护等诸多方面，牵涉到劳动者与劳动力使用者的切身利益，所以处理劳动关系的工作往往是复杂而敏感的。西方发达国家对劳动关系的研究比较成熟，已经建立起比较完整的理论体系，并已经形成了适合各国国情的企业劳动关系调整机制。而我国对这方面的研究还只是处于起步阶段。随着我国经济体制改革的深入，原来被行政关系所掩盖的劳动关系显性化，在这过程中出现了许多不稳定的因素，影响了劳动者与劳动力使用者的积极性。所以，我们应当认真研究我国劳动关系的基本特点与发展趋势，结合目前我国劳动领域中的基本处理程序与原则，探索一套有中国特色的企业劳动关系调整模式，建立和谐、融洽的劳动关系，推动经济增长与社会进步。

一、劳动关系的定义、特点及其分类

（一）劳动关系的定义

劳动关系在政治经济学中被视为生产关系的一部分，具有不以人们意志为转移的、必然的、必须与相应的物质生产力的一定发展阶段相适应的特点。正如马克思所说的：“劳动主体所组成的共同体以及以此为基础的财产，归根结底归结为劳动主体的生产力发展的一定阶段，而和该阶段相适应的是劳动主体相互之间的一定关系和他们对自然界的一定关系。”¹我们把这个层次上的劳动关系界定为“抽象的劳动关系”。

与抽象的劳动关系相对应的是具体的劳动关系，也就是指劳动者与劳动力使用者在实现劳动的过程中所结成的一种社会经济利益关系。

我们可以看出，具体的劳动关系相对于抽象的劳动关系而言，具有可操作性、便于把握的特点，对于研究与分析具有更强的现实意义，因此，在本论文的以后章节中所涉及的劳动关系概念如没有特指，都是指具体的劳动关系。然而，我们不能因此就忽视了劳动关系在这两个层次上的联系，更不能抛弃抽象的劳动关系这个概念。马克思曾经告诫我们：“在研究国家生活现象时，很容易走入歧途，即忽视各种关系的客观本性，而用当事人的意志来解释一切。”²具体劳动关系的变动是纷繁复杂的，但是这种变动的规律性往往来自于抽象的劳动关系。也就是说，抽象的劳动关系对具体的劳动关系研究具有方法论意义。

各国对劳动关系的研究，除了用劳动关系（Labor relations、Labor-employment relations）这个概念之外，还运用了几个相近但又有所差别的名词：劳使关系、劳资关系、雇佣关系与产业关系。

劳使关系这个名词是日本人提出的，主要是为了更加明确地说明劳动关系就是劳动者

¹ 《马克思恩格斯全集》第46卷（上），人民出版社1959年版，P495—496

² 《马克思恩格斯全集》第1卷，人民出版社1959年版，P216

与劳动力使用者之间的关系，而其内涵及外延与劳动关系是相一致的。

劳资关系(Labor-capital relations)与雇佣关系(Employment relations)这两个名词在其提出的初期主要用于阶级对抗的理论中，用来说明劳动者与资本家之间存在的雇佣关系，具有较强的政治色彩。而随着历史的推移，这两个名词在西方经济管理学会的内涵已发生明显的变化，这主要是由于在经理革命与现代企业制度下，资本所有者将企业委托给管理人员，不再与劳动者发生直接的关系。而资本所有者与管理人员是通过委托—代理关系联系起来的，这种关系不是劳动关系所研究的内容。目前，劳资关系已经很少在西方经济管理学会出现了，而雇佣关系已与劳动关系基本上等同使用了。在我国，这两个名词与劳动关系之间的关系各学者的看法不一，存在着较大的混乱。这种情况主要有三个方面的因素造成的。首先我国是社会主义国家，马克思经典理论在我国传播的范围很广，而马克思在论述劳资关系时，经理革命尚未发生，所有者与经营者还没分离，那时劳动关系就是劳资关系。而我国许多学者在述书立著时简单延用了传统的提法，没有认真去区分这劳动关系与劳资关系两者之间的关系，直接将劳资关系来代替劳动关系。第二，在翻译外文资料的时候，有些译者将Labor-management relations 和 Labor relations 翻译为劳资关系，而其它的译者则译为劳动关系，这样就造成了一些混乱。第三，我国有许多学者将劳资关系界定为非公有制经济单位与经济组织与劳动者之间形成的劳动关系，而将建立在社会主义公有制基础上的企事业单位及其它组织的行政与劳动者个人之间的劳动关系称之为一般劳动关系。这种分法在改革的早期是有一定的理论意义的，但是随着社会主义市场经济的发展，不同所有制、不同行业的用人单位将遵循统一的市场运作规则，不同身份的劳动者之间的壁垒也逐步消失，我们可以将这两种关系统一到劳动关系这个概念中来。由此，我认为可以将劳动关系与劳资关系做一个这样的区分：劳资关系这个名词应限定在政治经济学中表述劳资对抗这一方面，而在其它学科中，应当用劳动关系来统一表述劳动者与劳动力使用者在实现劳动过程中所结成的社会经济利益关系。至于在外文经济管理资料中，Labor-management relations 与 Labor relations 这两个名词译为“劳动关系”更贴切。

产业关系(Industrial relations)是指对产业经济中的雇佣关系，特别是对雇主和工人之间关系的多学科研究，它试图解释影响雇佣关系的各种经济的、社会的、政治的、心理的、组织的力量各自作用；试图分析雇佣关系中的各种缺陷（如不能自我调节、工作场所的不公平、个人福利的损害）的原因和后果以及这些缺陷是如何导致经济的低效率，试图提出能够解决这些问题的政策与措施。由此可见，产业关系所涉及的内容比劳动关系宽广，而劳动关系则是产业关系的核心内容。

（二）劳动关系的特点

1 劳动关系的双方是既对立又统一的。

劳动关系是劳动与资本在生产中结合过程中发生的，这两种生产要素相互协作，共同创造财富，从这个角度而言劳动关系双方是利益一致的；然而，资本与劳动在收入分配角度存在着此消彼涨的关系，因而双方又是相互对立的。由此，我们可以看出，资本与劳动之间的关系既有利益冲突的一面，也有共同利益的一面。静态地看，一定时期的劳资利益是冲突的、相对立的；而动态地看，如果双方能够充分协作，双方的利益均能够得到增长。

2 劳动关系是财产关系与人身关系的统一。

劳动力是一种特殊的商品，它可以被买卖，但是不能脱离劳动者而独立存在。也就是说，劳动力与劳动者在经济上是相分离的，这种分离产生了财产关系，这种财产关系实质是物化劳动与活化劳动相交换的关系，劳动者通过劳动来获取生活资料，而劳动力使用者通过购买劳动力而获得劳动产生的剩余价值。与此同时，劳动力与劳动者在自然状态上又是相结

合的，这也就是说，劳动的实现过程就意味着劳动力使用者支配劳动者的过程，这就意味着劳动关系又具有人身关系的性质。

3 劳动关系是平等关系和隶属关系的统一。

随着经济的发展，劳动力配置基本上是在劳动力市场中完成的。劳动者作为劳动所有者，可以自由选择最适合自己的劳动能力发挥的劳动组织；与此同时，劳动力使用者也可以根据劳动组织中的生产资料及不断变化的内外环境，进行劳动力的选择与更新。因此，从这个意义上说，劳动关系是劳动者与劳动力使用者按照平等协商的原则建立起来的，这种相互选择的关系可以说是一种平等关系。

但是一旦劳动关系建立起来，劳动者必须根据社会化大生产的要求，将其劳动力归劳动力使用者使用，由于劳动力不可能脱离劳动者而独立存在，所以劳动者必须服从劳动力使用者的指挥。这种具有从属性的管理关系说明了劳动关系也是一种隶属关系。

（三）劳动关系的分类

劳动关系按不同的分类标准可以分成不同的类型。

1 按劳动关系所发生的社会组织类型不同，可以分为企业劳动关系与非企业劳动关系。

企业劳动关系是指发生在企业中的劳动关系，这是劳动关系的主要内容，对劳动关系的研究也是起源于企业劳动关系的研究。甚至有的学者认为，狭义的劳动关系就是指企业劳动关系。

而非企业劳动关系是指发生在国家机关、事业组织、社会团体等非企业组织中的劳动者与劳动力使用者之间的社会经济利益，其特点与不同组织的特性有很强的联系，具有较强的独特性。如足球俱乐部与政府两者的劳动关系存在着明显的区别。

2 按劳动关系所涉及劳动者数量多少，可将劳动关系分为个别劳动关系与集体劳动关系。

个别劳动关系是指劳动者个人在运用劳动能力，实现劳动过程中与劳动力使用者发生的社会经济关系。个别劳动关系是理解劳动关系的基础，而由于劳动关系具有隶属关系的特点，所以单个劳动者在个别劳动关系中通常会处于弱者的位置，难于获得应有的权利。

集体劳动关系是由个别劳动关系发展起来的，它的出现有助于克服个别劳动关系中的内在不平衡。集体劳动关系的劳方集体代表者通常由工会来承担。工会代表劳动者，反映劳动者的意志，与劳动力使用者交涉劳动过程中的相关事宜。

二、企业劳动关系的构成、内容与类型

企业劳动关系是指企业劳动力使用者（或称雇主）与企业劳动者（或称雇员）在实现劳动过程中所结成的社会经济利益关系。企业劳动关系是企业管理者所要处理的最重要的关系之一。

（一）企业劳动关系的构成

市场经济下的企业劳动关系涉及到企业劳动力使用者、劳动者与政府三方。政府的基本职能是通过设置相关的法律环境、调解机制等，对企业劳动关系进行宏观调控、协调与监督，为

劳动力使用者与劳动者的谈判、协商提供服务，而企业劳动力使用者作为企业所有者或企业所有者的代表，依法全权进行生产经营活动，负责企业资产的保值增值，而劳动者作为劳动力所有者，可以任意支配蕴藏在自己体内的劳动力，在劳动过程中向企业让渡自己的劳动力，以换取自己赖以生存和发展的物质资料。企业劳动力使用者与劳动者构成了企业劳动关系的主体。

在现代企业中，企业劳动力使用者主要是指企业中的高层管理人员，即管理者、经营者，而劳动者则包括了普通的职员、工人及其监督人员。我们可以用图 1-1 来描述一下现代企业劳动关系的构成。

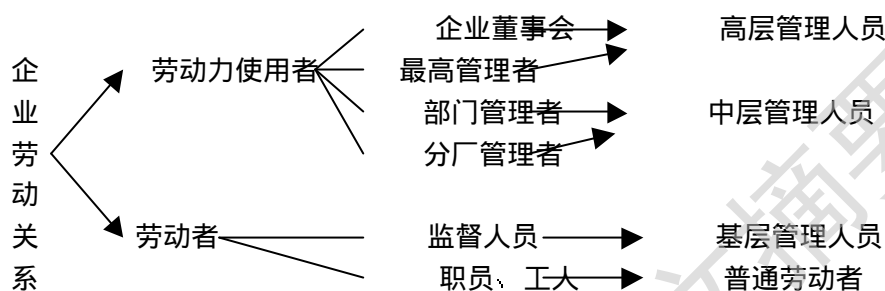


图 1-1 现代企业劳动关系示意图

（二）企业劳动关系的内容

企业劳动关系的内容，按员工与企业结合的不同阶段，主要包括以下三个方面。

1 企业招聘员工时双方的责权利关系。

招聘工作是企业劳动关系发生的起点，其责权利主要包括两方面，第一，劳动者享有平等的就业权利，企业不得以民族、种族、性别、肤色、宗教信仰来进行就业歧视。第二，劳动者与劳动力使用者均有义务向对方提供真实、可靠的信息，同时，双方有权依据所得到的信息独立作出决策。

2 企业与员工结合后双方的责权利关系。

由于员工受业主及经营管理者支配，因此，在这一阶段的企业劳动关系处理工作的重点是如何保障员工的合法权益，如员工的个人尊严权、公正待遇权、民主参与权、正当收益权、劳动保护权、社会保障权等；同时员工也应当在劳动岗位上认真履行各项劳动义务，完成劳动任务，提高职业技能，认真执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。与此同时，所有者与经营者也享有正当收益权、人身安全权，并承担相应的义务。

3 员工与企业分离时及分离后双方的责权利关系。

这是指员工辞职或被辞退等企业劳动关系解除时，双方应承担哪些责任、义务及享受哪些权利，如事先得到通知权、申诉权、补偿权等。

（三）企业劳动关系的类型

受传统文化、政治结构、法律体系等到因素的影响，在不同的国家中，企业管理者与劳动者双方主体在利益方面的相互关系就有不同的表现形式，其处理原则也存在着很大的差距。就世界发达市场经济国家而言，企业劳动关系的类型主要有以下几种。

1 利益共同型的企业劳动关系

这种类型的企业劳动关系一般是以企业雇主或管理者为中心建立起来的，其理论基础是劳资利益共同化。日本企业的企业劳动关系是利益共同型的典型代表。这种企业劳动关系具有以下几个特点。

(1) 劳动契约具有长期性与稳定性的特点。

长期雇佣制度使员工与企业的利益极为紧密地结合实际在一起，对职工来说，企业既是工作的场所，又是社会生活的主要场所，较少强烈的劳务买卖的感觉，劳资双方之间不存在明显的对立心理，员工流动性很小。日本的“终身雇佣制”是这一方面的典型。据统计，日本企业职工平均连续工作的年限为 12.13 年，而德国为 10 年，法国为 9.15 年，意大利为 9.14 年，英国为 8.15 年，加拿大为 7.18 年，美国为 7.16 年，澳大利亚为 6.16 年³。我们可以看出，日本职工在同一企业中连续工作的年限明显比其它国家长。

(2) 报酬管理体现长期公平性，报酬与年资关系较紧密。

工资的确定方法比较复杂，通常是根据职工的年龄、学历、在本企业中连续工作的年限及工作能力、业绩等因素来确定报酬。如日本的年功序列制度中职工的收入与职工短期的贡献联系并不紧密，而是与资历有很大的关系。这种制度主要是用来保证在长期的雇佣中使职工对企业的贡献与所得到的报酬保持平衡。

(3) 福利制度主要由企业来完成。

利益共同型的企业劳动关系的企业中员工福利除了受政府再分配政策的一部分影响之外，主要是受企业福利制度的影响。通常这种企业的福利制度比较完善，考虑周到，涉及到员工在工作以外的多方面问题，如退休、医疗、住房。

(4) 雇主更倾向于家长式的管理方式。

由于双方利益的共同性较强，雇员对雇主的依赖程度较大。这种依赖以及较长期的契约关系激发了雇主的家长意识，使雇主更倾向于采用家长式的管理方式。

(5) 工会与资方的关系较融洽，合作性强。

在日本企业中，工会与资方建立了固定的共同协商机制。另外，每年 4 月份都要进行例行的劳资谈判，来讨论增加工资、改善工人综合性生活的问题，这种谈判通称为“春斗”，气氛通常比较友善。大多数雇主通常呼吁工会和雇员的理解，而工会对资方的重大决策的反应也比较现实。即使在为数不多的比较激烈的罢工中，工会也注重维护资方的利益。在这种类型企业为主的国家中，工会通常以企业工会为主体，而行业工会、全国性工会比较软弱，极少发生全行业性、全国性的大罢工。

2 利益冲突型的企业劳动关系

这种类型的企业劳动关系强调的是企业管理者与企业劳动者双方主体各自均有自己的利益，劳动者是作为独立的主体而存在的，而不是企业的附属物。其理论基础是近代劳动立法中的契约精神。美国和西欧各国的劳资关系基本上是属于这种类型。这种企业劳动关系具有以下几个特点。

(1) 劳资契约期限短，企业劳动关系不稳定。

在员工眼里，企业是出售劳动力的场所，劳资双方存在明显的对立心理，双方在工作以外的沟通很少。员工注重的是自己的收入与发展，对企业的忠诚度不高，较少关心企业的长远发展。员工的流动性很高。据统计，美国的员工流动率通常高达 20% 以上，也就是说，每年每 5 个雇员中就有 1 个离开其岗位。⁴

(2) 工资决定方式比较简单。

不同职业的工资水平主要受劳动力市场供求关系的影响，如美国有 20% 以上的职位工资

³ 《经济白皮书》，92 年版，日本经济企划厅，P265

⁴ 《通过市场实现就业》宋晓梧 94 人民出版社 P70

是直接由市场价格所决定⁵而企业内部大多数采取绩效工资制，将员工的收入与其业绩极为密切地联系起来，而与员工的其它因素如员工的连续工龄、资历、学历关系不大。有研究表明，在美国企业中，工人收入的 95% 甚至 99% 以上的部分都是按小时计算的固定工资⁶。更为典型的是许多企业对业务人员采用的计件工资制中，业绩是收入的唯一决定因素。

（3）福利制度主要受政府再分配政策的影响。

政府的福利政策相当完善，涉及到员工的方方面面，有些国家甚至将自己标榜为“从摇篮到棺材”的福利国家。而企业的福利种类较少，一般只涉及工作时间外的报酬（如有薪假期）与代缴部分职工社会保险费等较少的内容，较少考虑员工工作以外的生活条件。

（4）工会力量较强大。

行业工会与全国工会组织较严密，他们通常直接参与大企业的谈判。一些全国性工会的谈判甚至涉及全国一级的工资、工时和工作条件，而谈判的结果如工资标准适用于各地的工人。谈判过程中容易发生冲突，甚至引发罢工、闭厂等激烈的对抗行为。

（5）雇员短期行为较多，容易激发雇主与雇员的矛盾。

较短的契约期限容易导致雇员的短期行为，而雇员的这种短期行为必然会伤害企业较长期的、较根本的利益。雇主为了避免这种短期行为给自身带来损害，更倾向于提防雇员。双方不容易相互信任，从而双方比较容易发生矛盾冲突。

（四）改善企业劳动关系的意义

企业劳动关系是现代社会的的基本经济关系之一，它的运行状况的好坏直接影响到管理者与劳动者的合作效率，进而影响到企业起到宏观经济效益与社会安定。具体来说，改善企业劳动关系的意义可表述为以下几个方面。

1 有利于提高企业生产效率和经济效益。

企业是劳动力与资本相结合的场所，只有切实改善企业劳动关系，才能促进这两种生产要素的结合，提高人力、物力、财力的利用效率，保证企业提供更多、更好的产品与服务。

2 有利于改善员工工作的软环境。

企业既是创造财富的机器，也是员工的重要生活空间。改善企业劳动关系有利于创造一个融洽的企业人际关系氛围，提高员工的工作生活质量，有利于员工的身心健康。

3、激发雇员关心组织发展，调动起员工参与组织管理的积极性、主动性与创造性。

和谐的企业劳动关系可以减少恶性冲突，也可以让员工意识到企业目标与个人目标是兼容的，进而促使员工积极投入企业的运作中。

4、有利于高层管理人员将更多的精力投放于战略管理。

随着经济迅猛发展与技术飞速进步，企业的外部环境的变化非常迅速。企业战略的正误直接影响到企业的发展，甚至是企业的生存。和谐的企业劳动关系使高层管理人员从烦琐的细节中解放出来，而将重点放在企业的大略方针上。

5、有利于维护社会的安定团结。

企业是社会经济的细胞，各个企业的劳动关系状况影响到员工的满意程度与经济收入，进而影响到广大的社会成员。改善企业劳动关系有利于人民的安居乐业，从而保证社会的安定团结。

⁵ 《Human Resource management》 Gary Dessler Prentice-hall international ,Inc P425

⁶ 《现代企业中的人力资源管理》 王一江 上海人民出版社 P37

第二部分 企业劳动关系理论

西方对企业劳动关系的研究可以追溯到十八世纪，亚当·斯密在《国富论》等一些专著就涉及到对企业劳动关系的论述。而对企业劳动关系的较系统的研究则是在 19 世纪中下叶，以马克思为代表的马克思主义者及一些社会主义者分别从政治、经济、历史和社会等不同的学科角度对企业劳动关系进行了富有成效的研究，形成了许多各具特色的企业劳动关系理论观点，为以后的理论发展和完善具有不容忽视的指导与借鉴作用。而作为一项独立、成熟的理论而言，当代企业劳动关系理论是创立于本世纪四五十年代，这时研究人员开始用经验数据来检验已有的企业劳动关系理论框架及其基本假设，去粗取精，并结合企业劳动关系运作的新实践，建立起完整严密的理论体系。

一、企业劳动关系理论研究的历史渊源

（一）马克思企业劳动关系研究

在马克思对企业劳动关系研究中，其基本观点是资本家通过雇佣劳动以企业利润的形式攫取了工人所创造的剩余价值，劳资关系是建立在生产资料私有制基础上的具有阶级斗争性质的关系，其实质是剥削与被剥削的关系，因而劳资矛盾是不可调和的。所以，工人们只有通过工会组织起来，运用集体谈判和罢工等手段，保卫自己的权利。马克思特别强调了工会在劳资关系中的地位，他指出：“它（工会）作为工资的调节者之一的作用，被认为同工厂法作为工作时间的调节者的作用完全一样。”⁷

同时，马克思将工会运动看作为社会主义运动的初级表现形式，他认为随着工业化的加剧，工人阶级不可避免地遭受更加深重的苦难，工人阶级为了减轻自身苦难的程度，只有站起来反抗，集体组织起来，开展工会化运动，同资产阶级展开工作场所的争夺甚至全社会的斗争。然而马克思主义者并不高估工会运动自身的作用，他们认为，为了达到推翻资本主义，建立社会主义的目的，工会运动还需要由先进的知识分子来领导。

（二）韦布夫妇企业劳动关系研究

英国社会主义者费边社⁸的创建人悉尼·韦布和庇特里·韦布接受了马克思主义关于阶级划分是阶级斗争和对抗的基础观点，但在两个重要的方面不同意马克思的看法。第一，他们认为阶级斗争无须通过一个阶级消灭另外一个阶级而终止；第二，他们认为劳工运动不是暂时的，而是近乎永恒的存在物。他们提出了“产业民主理论”，该理论中的集体交涉在大多数工业国家中集体谈判的形成与完善过程中发挥了巨大的理论影响。

该理论主张工会运动既要有政治方向，又要有经济方向。从政治上说，韦布夫妇希望劳工运动把政治范围内的代议民主原则扩大到产业范围中去，他们在其巨著《产业民主》中写道：

⁷ 《马克思恩格斯全集》第 19 卷，1972，P282

⁸ 费边社于 1883-1884 年在英国组成，它是社会主义运动的一个分支，主张用进化的、和平的方式达到社会主义，反对革命的方式，费边党人一般把社会主义定义为主要生产工具或生产机构的国家所有制。

“在政治中占主导地位的民主理想同样渗透到了产业之中……从此以后，雇主及其工人必须平等相待……鼓吹联合自由和工厂立法，实际上是要求一种在产业范围中的‘宪法’。”

从经济上说，韦布夫妇希望工会运动能消除由于自由劳动力市场和个体工人交涉权力不足而使产业工人降低到的那种仆从状态。一旦工人组织在一起，当他们派代表就整体利益与雇主进行谈判，雇主不可能像对待单个工人那样应付自如，他必须慎重对待工人集体的组织行为。当然工会运动对雇主来说也不是只有坏处，雇主不再需要同单个的工人签订一大堆分散的合同，他可以在一个单一的合同中就可以将所有的工人都包括进去。

（三）康门斯企业劳动关系研究

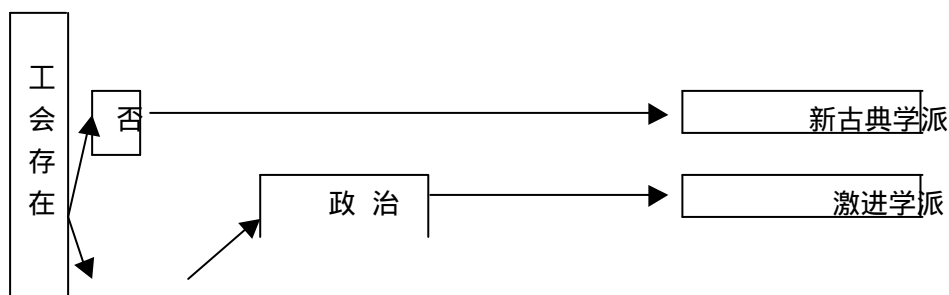
康门斯是美国威斯康星大学经济学教授，也是西方经济学中旧制度经济学派的创始人和代表人物之一，他主持并领导的研究小组，对有关美国早期工会运动的历史文献进行了收集与整理，并试图将工会行为纳入经济活动的一般理论中去。他将经济制度定义为“在控制了个人行为下的集体行为”，并将工会体系视为一种经济制度。当工会作为一项经济制度的代表就工资和有关雇佣问题与雇主进行谈判时，便可以将其界定为“双边集体行为”，也就是我们现在所熟悉的集体谈判。康门斯认为，既然劳资双方在进行无休止的竞争，那么社会就应当建立规则制度来缓和这种冲突，例如建立和完善集体谈判制度。

后来，康门斯的学生珀尔曼进一步继承和发展了康门斯的工会运动思想和理论。他制定一套“工作意识理论”，认为任何一种劳工运动的发展都具有三种非常重要的基本因素：资本主义的抵抗力；知识分子“智力”对劳工运动的控制程度；标志了工会智力的成熟程度。他运用这一套理论来解释了许多国家的工会运动，取得了很大的成功。

二、当代企业劳动关系理论

二十世纪中叶以来，企业劳动关系的重要性日益突出，西方国家对企业劳动关系的研究也得到了广泛的开展，特别在英美两国。西方对企业劳动关系研究的机构主要有三种：第一种是官方机构，这种机构属于政府为劳资争端而资助建立的机构，这类研究机构主要以研究企业劳动关系的实际处理，也兼研究其它方面的劳工理论。这种机构与工会有一定的联系，工会人员也可以加入这种机构。第二种是工会的理论研究机构，西方一些大工会均设有这类研究机构，它们研究重点放在对工会工作的分析与建议上，偶尔也涉及企业劳动关系的理论研究。第三种是学术性机构，这种机构不受官方资助，与工会通常也没有直接联系，主要从事纯学术方面的研究，如美国康奈尔大学、明尼苏达大学等一些高校中设立的“产业关系研究中心”。

广大的研究人员从各处的立场，设立各种不同的前提，通过不同的研究方法，得出了各处不同的理论。随着时间的推移，逐步形成了一些不同的理论学派。本文根据各学者研究中对企业劳动关系的地位、研究的角度及其侧重点，将当代企业劳动关系理论划分为以下四大学派，可用下图简单表示。



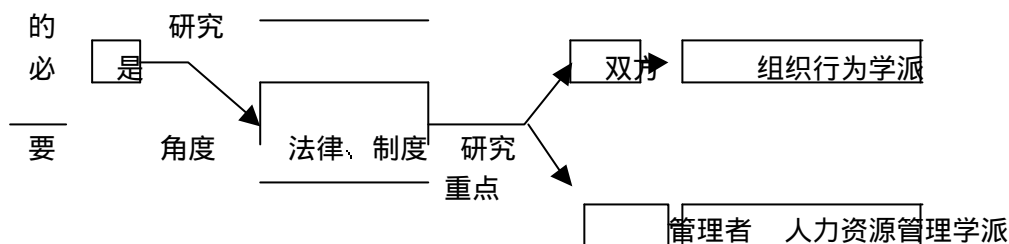


图 2-1 当代企业劳动关系理论的分类

（一）新古典学派

新古典学派学者对企业劳动关系的研究主要是从劳动力市场这个角度入手的，其代表人物是萨缪尔森、索洛、弗里德曼等人。他们坚信亚当·斯密的“看不见的手”在劳动力市场中能够调和一切人的利益，产生合理的价格和导致有效的资源配置，而工会是劳动力市场的卖方垄断，并不是劳动力市场所需要的，甚至对市场机制的运行和发展具有副作用。他们利用劳动力供需模型分析认为，工会只会在短期之内提高工会成员的工资，而增加失业率及降低非工会成员的工资水平，而从长期角度来说，工会对工资率没有什么明显的影响。他们认为，员工的工资只取决于员工所拥有的劳动力所能创造的边际产品价值。由于这种企业劳动关系理论符合西方经济学中新古典学派的经济理念，所以我们将这种企业劳动关系理论称之为“新古典学派”。

新古典学派学者通常采用模型分析法，先选择重要变量建立模型，并对模型进行理论分析说明，然后用实证数据进行统计验证，进一步完善原始模型。新古典学派这种研究方法为企业劳动关系理论的完善与发展做出了重要的贡献。近年来，他们在研究中也逐渐意识到了贬低工会作用的片面性，开始关注企业劳动关系内各要素的作用，开始将工会组织化水平、集体谈判的结构、工人罢工行为特征等因素作为模型变量进行考察与分析。

（二）组织行为学派

组织行为学派出现于本世纪五十年代，他们反对自由放任主义，反对新古典学派无视强大工会现实存在的作法，强调实事求是，并依据组织行为学的基本概念与方法，并从社会学、心理学、经济学等多学科角度来研究企业劳动关系。同时，他们也采用理论模型来分析说明企业劳动关系。与新古典学派相比，他们的模型变量不仅仅包括简单的供求关系，还将企业管理者、工会、雇员等要素的行为特征抽象为变量，形成多变量的研究框架，这种框架正是该学派的重要理论突破。另外，他们还试图通过实证数据来验证、修订各学派的研究成果。

组织行为学派的代表人物是两位美国学者：邓洛普（John Dunlop）与桑德沃（Marcus H. Sandver）。其中，邓洛普 1958 年出版的名著《产业关系制度》被公认为早期企业劳动关系理论与当代企业劳动关系理论的分水岭，而桑德沃 1987 年提出的企业劳动关系模型（下一节有详细的介绍）合理而完整，同时具有很强的实践意义。

组织行为学派的主要观点是：企业劳动关系是由工人和他们的组织、管理者和他们的组织、政府这三个团体组成的。这三者相互作用，相互影响。为了解决三者之间可能发生的冲突，就应当在三者之间建立一种程序，也就是说要建立一种产业关系制度，来确定和维护三者的地位。而集体谈判是产业关系制度的基础，它不仅是工会提高工资、缩短工时的工具，同时也是个创造规则的过程，所以工会应当将集体谈判当作自己工作的中心。

（三）人力资源管理学派

该学派是西方人力资源管理专家研究企业劳动关系问题所形成的企业劳动关系理论体系。该学派主要是从管理学的角度来考察研究企业劳动关系。该学派的基本理论假设是企业劳动关系本质是协作生产的关系，企业劳动关系双方都希望通过企业来满足自己的目的，当然都希望企业赢利和兴旺发达。因此，双方只会存在局部的冲突，但在根本上是相容的，而不是传统观念中的相互对立。因此，该学派认为，企业劳动关系的不和谐主要来源于企业人力资源开发和管理工作的不健全。因此，该学派致力于健全人力资源开发与管理工作而努力。通过不懈的研究，他们提出了许多旨在促使企业目标和员工需求相一致的、具有很强指导意义的制度建议。

该学派强调，企业管理者应当高度重视与理解员工的需求，注重员工工作生活质量，从劳资合作的角度对企业组织结构进行整合。他们建议，企业管理人员应当充分参与公司决策，努力保证重大决策制定的集体参与，应当积极组织工作小组，由他们对自己的工作进行计划、组织与控制；应当建立灵活机动的内部沟通机制，保证信息渠道的畅通；应当注重员工的发展，加强职业管理，完善职业发展道路的设计；应当注重报酬系统的完善，建立员工持股计划与利润分成计划。他们认为，应当在完善企业内部管理机制的基础上，有意识地建设与完善企业文化，从而建立积极、和谐的企业劳动关系，获得“双赢”的局面。

（四）激进学派

该学派是西方经济学中激进政治经济学派学者对企业劳动关系的研究理论体系，它是本世纪六十年代发展起来的。激进学派的学者继承了马克思等经典作家的企业劳动关系理论，通过理性思维与逻辑分析，提出了较为完善的企业劳动关系理论体系。其代表人物是美国学者斯威齐、巴兰。

激进学派学者认为，企业劳动关系是资本主义生产过程中派生出来的以异化为特征的人与人之间的社会关系，其实质是生产剩余价值的人们与控制剩余价值生产并能根据自己的意图支配剩余价值的人们之间的阶级关系。工人在这种关系中想得到真正公正、合理的利益，就必须成为企业的所有者与管理者。所以他们认为，阶级冲突是推动社会的动力，最终建立起一种新的体制，使工人们也是生产资料所有者，也能参与企业的决策与利润分配。不过与马克思经典理论家所不同的是，激进学派学者很少提出要进行社会革命，但也不赞成组织行为学派中的通过集体谈判这种微观改良方案，他们认为工人及其代表必须在政府决策这一级享有自己的代表席位。

激进学派学者在发展本学派企业劳动关系理论之外，对上述的一些学派的观点进行了批判。他们认为人力资源管理学派强调企业人力资源开发管理的重要性，但这些做法与制度的最终目的只是为了控制和调和工人不满与反抗。而组织行为学派研究的重点是如何在现有机制下的企业劳动关系运行状况，而不是改变现有体制来实现社会资源和社会成果的公平分配。激进学派认为这些学派的目的是设计出各种控制工人的机制，并没有从根本上解决企业劳动关系的矛盾。

三、桑德沃企业劳动关系理论模型

利用理论模型来研究企业劳动关系的作法可以追溯到新古典学派，然而他们的模型变

量很少，主要用来分析解释宏观的劳动力市场。邓洛普在 1959 年其名著《产业关系体系》中建立了一个全面分析框架，采用行为者、环境与思想意识这三个要素来解释影响企业劳动关系体系的多种因素的相互影响。该框架取得了较大的成功，不过也受到了许多学者的批评，认为其忽视了企业劳动关系运行中的行为因素。

受邓洛普理论框架的影响，美国学者桑德沃在 1987 年其著作《企业劳动关系：过程与结果》一书之中提出了新的企业劳动关系理论模型。该模型是建立在心理学、社会学、法学、经济学等多学科基础之上，包含了决定企业劳动关系变化和特征的多种因素，较为全面分析和阐述了企业劳动关系变化和特征的多种因素，系统地分析和阐述了企业劳动关系这些具体影响因素的作用以及企业劳动关系运作过程中冲突的解决及其影响。该理论有助于人们从全貌上了解和把握企业劳动关系及其运作，获得了学术界、实业界的一致好评。其模型可用图 2-2 来表示。

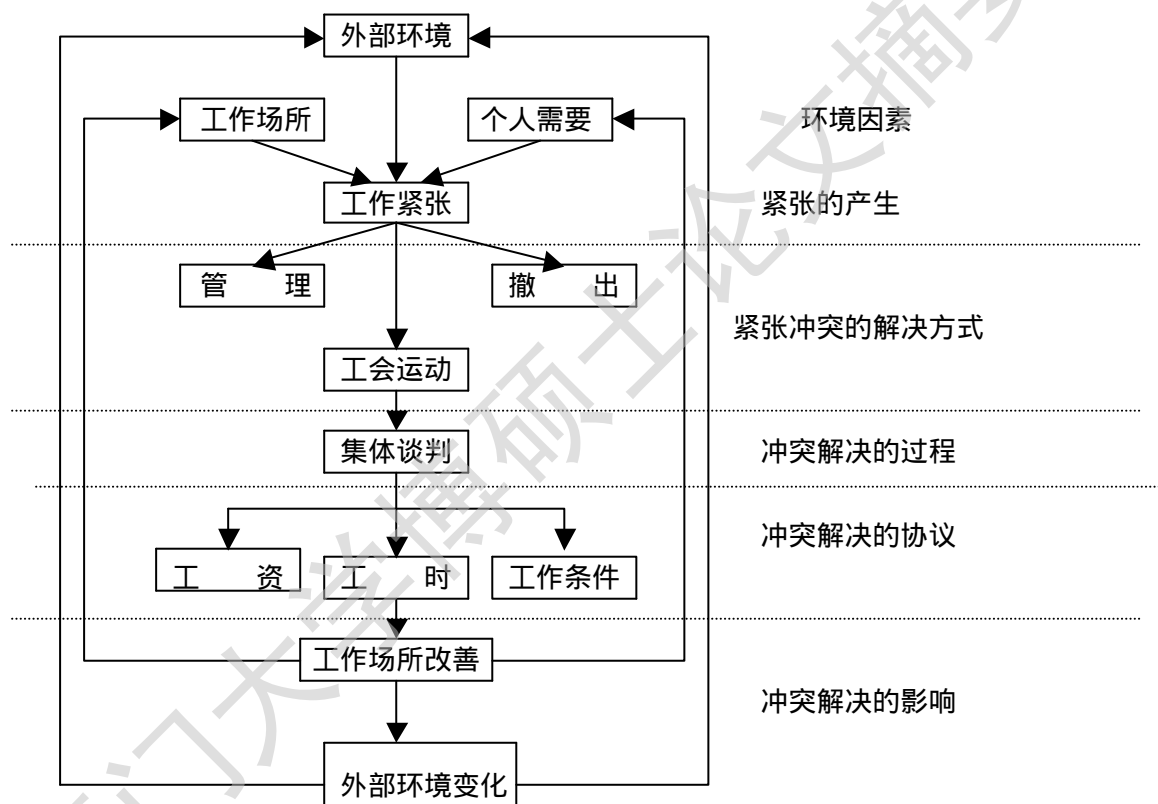


图 2-2 桑德沃企业劳动关系理论模型

桑德沃认为，在企业劳动关系运作过程中，外部环境、工作场所和个人因素是导致工作紧张冲突的三大基本因素；而工作紧张冲突的解决方法主要有管理、个人撤出及工会运动三种。工会运动在解决紧张冲突过程中，常采用集体谈判作为基本手段。而工会一般就工资、工时及工作条件同管理者进行集体谈判，并制订劳动合同与有关协议，进而使工作场所得与外部环境获得改变。这两者的变化反过来又影响了企业劳动关系的运作。

（一）企业劳动关系影响因素的理论分析

桑德沃除了采用该模型进行分析说明企业劳动关系的进程之外，还详细分析了影响企

业劳动关系运作的因素 主要的影响因素有环境因素 工作场所因素 个人因素 其中, 工作场所因素与个人因素是构成特定企业劳动关系的内部氛围。

1 环境因素

环境因素是指工作场所以外对工作场所企业劳动关系产生影响的各种社会经济因素 桑德沃将环境因素当作内生变量纳入企业劳动关系进行研究, 使其模型具有更强的适用性 桑德沃归纳的环境变量主要有:

(1) 经济因素, 主要是指受经济运行总体状况影响的因素, 如通货膨胀 失业和经济周期阶段。经济因素会影响商品需求, 进而影响劳动力市场与工作场所的企业劳动关系。

(2) 技术因素, 主要是指社会制造产品的工具和机器 当前工人的技术和制造工艺以及使生产和组织正常运转普遍的管理技艺 技术进步会创造新的工作岗位的同时, 也会造成原有技术和工艺的老化。

(3) 政治和法律因素, 主要包括调整企业劳动关系的法律与性质 政党的权威以及政治信仰自由的相对普及性 该因素对工作场所企业劳动关系的运作起决定性作用, 它可以限制或支持企业劳动关系双方使用的交涉手段。

(4) 思想意识因素, 主要有人们对工会 企业的看法, 对集体行为与个体行为之间关系的认识, 包括对私人财产所有权和自由结社权的态度 这些因素反映了人们对企业劳动关系问题的一般社会心态和看法, 间接影响了企业劳动关系的运作。

2 工作场所因素

工作场所因素是指形成某种特定的雇主和劳动者之间企业劳动关系的内部环境因素, 主要包括:

(1) 工作场所技术, 包括产品的一般属性 生产过程的特点 生产设备的规模和工作强度等因素, 研究表明, 企业劳动关系与工作场所中的技术水平密切相关, 例如小批量生产的企业中企业劳动关系远比大批量企业的企业劳动关系来得融洽。

(2) 预算与市场力量, 包括雇主盈利能力 产品市场的竞争状况 商品或服务的可替代性等因素。这些因素直接影响了雇主在处理企业劳动关系中的灵活性。

(3) 工作场所的管理, 包括工作场所管理者的特征 行为和态度, 以及管理者对工作场所行为准则和规章制度的态度与履行状况。

(4) 所有制和企业的思想, 如企业是国有还是私有的? 是大集团的一部分, 还是独立营运的? 所有者对工会运动的态度? 这些问题的不同答案构成了企业思想和企业伦理的重要因素。

3、个人因素

桑德沃参照了马斯洛的需求层次理论, 将个人因素划分为四个主要需求变量: 经济安全和保障需求 社会化交往和权力需求 公平和平等需求 价值观和信仰 这四个需求层次性, 通常只有较低层次的需求得到满足之后, 才会出现较高层次的需求。

(二) 企业劳动关系的运作模式

由于外部环境 工作场所和个人因素三大要素的作用, 人们在工作场所中产生了紧张与冲突, 桑德沃围绕着工作场所中紧张冲突的发生 解决及其后果 影响的整个过程来论述企业劳动关系的运作。

1、紧张冲突的产生

桑德沃认为, 人们的紧张感是基于工业化结构, 工人们认为自己处于从属地位, 感到自己从事的工作单调而乏味, 认为自己正在接受剥削或者认为自己的前途存在着不确定性 这些感觉产生了紧张, 这种情绪引导和左右着他们的行为, 甚至由此引发冲突。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库